

PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI TOYOTA SERVICE PT. HADJI KALLA CABANG URIP SUMOHARDJO

Yulianti Sudirman

Program Studi Pendidikan Ekonomi
Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Makassar
Email: yuliantisudirman97@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, sumber data yang digunakan yaitu data primer dengan jumlah responden sebanyak 57 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis statistik yang terdiri atas analisis regresi linear sederhana, uji hipotesis, analisis korelasi, koefisien determinasi, uji validitas dan uji reliabilitas.

Jadi kesimpulan pada penelitian ini adalah bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja karyawan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo.

Kata kunci: *kinerja karyawan, motivasi kerja*

I. PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber Daya Manusia adalah komponen yang sangat penting demi kelancaran suatu perusahaan maupun organisasi. Di dalam dunia perusahaan Sumber Daya Manusia harus mampu menguasai teknologi dengan cepat dan responsif. Werther dan Davis dalam Edy Sutrisno (2015:3) “Sumber Daya Manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi”.

Sumber daya manusia masih menjadi sorotan dan tumpuan yang mendasar bagi organisasi untuk tetap

bertahan di era globalisasi. Pencapaian tujuan dipengaruhi oleh kinerja karyawan perusahaan itu sendiri. Ketidakpenuhan kebutuhan, keinginan, harapan, serta lingkungan kerja yang kurang baik dapat melemahkan motivasi kerja karyawan yang berdampak pada lemahnya kinerja karyawan. Dalam hal ini motivasi kerja yang tinggi sangat dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan, karena dengan adanya motivasi kerja dalam diri karyawan dapat menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi dan menimbulkan hasil relevan dengan kinerja yang tinggi.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan peneliti di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo, peneliti menemukan beberapa masalah yang dapat menghambat kinerja karyawan,

adapun permasalahan yang terjadi yaitu, masih seringnya karyawan yang datang terlambat atau kurang menghargai waktu

kemudian kinerja karyawan yang menurun dibandingkan tahun-tahun sebelumnya.

Tabel 1.1 : Persentasi Kehadiran Karyawan untuk Tahun 2018

Bulan	Persentase Kahadiran Karyawan (%)	Keterangan
Januari	60,00	Tidak Optimal
Februari	75,00	Cukup Optimal
Maret	70,00	Cukup Optimal
April	80,00	Cukup Optimal
Mei	80,00	Cukup Optimal
Juni	85,00	Cukup Optimal
Juli	80,00	Cukup Optimal
Agustus	70,00	Cukup Optimal
September	60,00	Tidak Optimal
Oktober	80,00	Cukup Optimal
November	90,00	Optimal
Desember	80,00	Cukup Optimal

Sumber : Service Supervisor GR, Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo mencoba mengkaji mengenai faktor-faktor

Berdasarkan tabel 1 diatas, Kehadiran para karyawan masih tergolong sangat minim, rata-rata kategori persentasenya pun hanya 75% dalam 21 hari kerja, ini menyebabkan tidak optimalnya kinerja karyawan, karena ketetapan penyelesaian pekerjaan yang ditangguhkan kepada masing-masing karyawan.

yang dapat berpengaruh terhadap kinerja, dengan memilih variabel motivasi kerja sebagai salah satu faktor yang dirasa memiliki pengaruh terhadap kinerja. Penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo”.

Menyadari betapa pentingnya motivasi dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut, maka penelitian ini

II. TINJAUAN PUSTAKA, KERANGKA PIKIR DAN HIPOTESIS

1. Tinjauan Pustaka

a. Manajemen Sumber Daya Manusia

1) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja pada perusahaan. Kemudian, fokus yang dipelajari MSDM ini hanyalah masalah yang berhubungan dengan tenaga kerja manusia saja.

Menurut Hasibuan (2006:12) manajemen sumber daya manusia adalah, “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”. Fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Cardoso (2003) manajemen sumber daya manusia adalah, “suatu gerakan pengakuan terhadap

pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya”. Sedangkan Sutrisno (2015:5) manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan, “bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya”.

b. Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia (SDM). Terdapat banyak pengertian tentang motivasi. Diantaranya adalah Heller dalam Wibowo (2007:322) yang menyatakan bahwa motivasi adalah, “keinginan untuk bertindak. Sekarang semakin dipahami bahwa setiap orang termotivasi oleh beberapa kekuatan yang berbeda”. Syamsir (2014:57) motivasi adalah, “energi yang menggerakkan individu untuk berusaha

mencapai tujuan yang diharapkan”. Disamping itu, Usman dalam Syamsir (2014:58) menjelaskan bahwa motivasi adalah, “proses psikis yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu”. Motivasi dapat bersumber dari dorongan dalam diri maupun dari luar diri seseorang.

c. Indikator Motivasi

Salah satu teori pada psikologi humanistik adalah teori kepribadian Maslow, yang menekankan pada hierarki kebutuhan dan motivasi. Kebutuhan-kebutuhan ini bersifat bawaan sebagai kebutuhan dasar jiwa manusia, yang meliputi kebutuhan fisik dan psikis.

d. Kinerja

1. Pengertian Kinerja
Kinerja karyawan merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja sesungguhnya yang dicapai seseorang). Faisal (2015:5) kinerja adalah, “sesuatu yang ditampilkan oleh seseorang atau suatu proses yang berkaitan dengan tugas kerja yang ditetapkan”. Kinerja bukan ujung terakhir dari serangkaian

sebuah proses kerja tetapi tampilan keseluruhan yang mulai dari unsur kegiatan input, proses, output dan bahkan outcome. Suyadi dan Dewi (2017:2) performance atau kinerja adalah, “hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika”.

e. Indikator Kinerja

Sebagaimana yang dikemukakan Bernadine dalam jurnal Bryan (2014:6) indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

- 1) Kualitas,
Tingkat dimana hasil aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- 2) Kuantitas,
Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- 3) Ketepatan waktu,
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.
- 4) Efektifitas,
Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- 5) Kemandirian,
Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang merugikan. Tetap tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai

dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

f. Hubungan Motivasi Terhadap

Kinerja

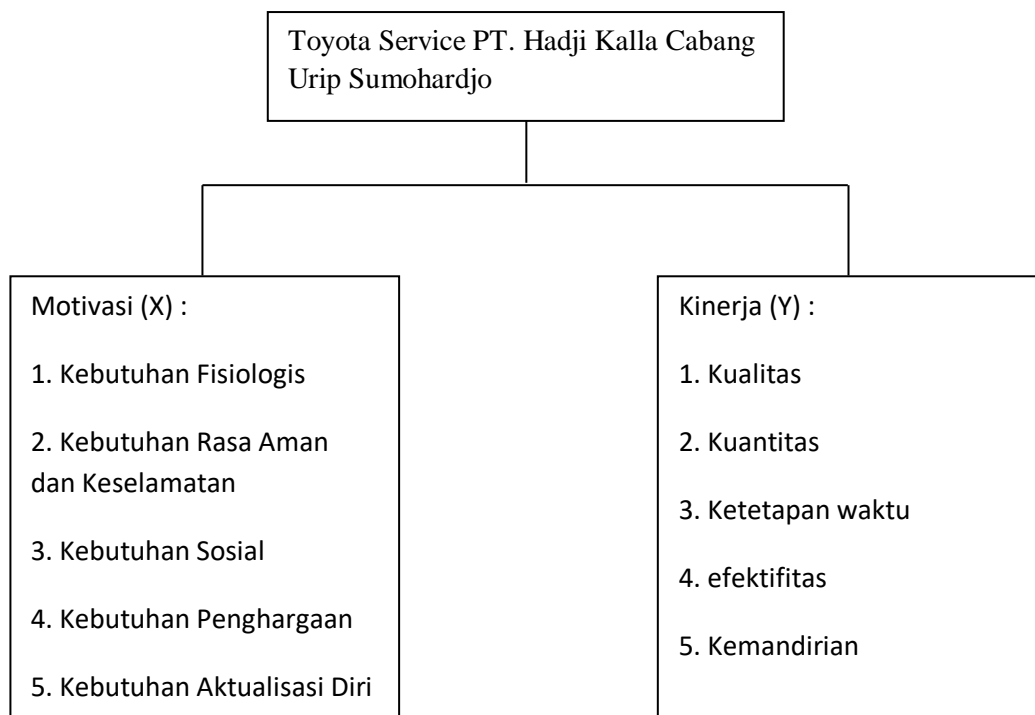
Bryan (2014:7) “motivasi merupakan variabel penting, yang dimana motivasi perlu mendapat perhatian yang besar bagi organisasi dalam peningkatan kinerja karyawannya”. Motivasi kerja adalah dorongan atau semangat yang timbul dalam diri seseorang atau karyawan untuk melakukan sesuatu atau bekerja, karena adanya rangsangan dari luar baik itu atasan dan lingkungan kerja, serta adanya dasar untuk memenuhi kebutuhan dan rasa puas, serta memenuhi tanggung jawab atas tugas-tugas yang diberikan dan dilakukan dalam organisasi. Salbiyah dan Budi (2017:90) “Pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapai tujuan institusi”.

Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan institusi. Sumber motivasi ada tiga faktor,

yakni: kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan, apakah mereka dapat merasa bangga menjadi bagian dari institusi tempat mereka bekerja. Disamping itu ada beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan, yakni : rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil, lingkungan kerja yang menyenangkan, penghargaan atas prestasi kerja dan perlakuan yang adil dari manajemen. Dengan melibatkan karyawan dalam

pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik, kelompok dan rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan, output yang diharapkan serta bangga terhadap pekerjaan dari institusi dapat menjadi faktor pemicu kinerja karyawannya. Setiap karyawan mempunyai kebutuhan bersifat material dan non material yang selalu meningkatkan intensitasnya dan mendorong atau mengarahkan kinerja.

2. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 : Skema Kerangka Pikir

3. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban yang masih bersifat teoritis, titik tolak dalam merumuskan hipotesis adalah dari rumusan masalah. Berdasarkan penelitian terdahulu dan untuk menjawab identifikasi

masalah, maka penulis dapat merumuskan :

H_0 : tidak terdapat pengaruh positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo.

H_1 : terdapat pengaruh positif antara

motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo.

III. METODE PENELITIAN

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian verifikatif. Sebagai langkah awal, penulis mengumpulkan data sehubungan dengan topik menggunakan jurnal dan buku-buku yang dijadikan sumber referensi dalam memperoleh landasan teori dan cara untuk menganalisis data. Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan studi kasus yang dilakukan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo. Dan berupaya untuk mencari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo dan bertujuan untuk hubungan antara dua variabel atau lebih.

2. Variabel Penelitian dan Disain Penelitian

a. Variabel Penelitian

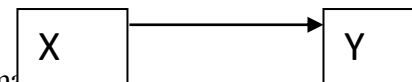
Sejalan dengan tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, peneliti mengkaji hubungan antara dua variabel yaitu variabel motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hal ini dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo.

Maka variabel independen (X) yaitu motivasi kerja dan variabel dependen (Y) yaitu kinerja karyawan.

b. Disain Penelitian

Disain penelitian atau langkah yang digunakan dalam penelitian ini adalah pertama yaitu perencanaan yang memuat, bagaimana memilih masalah yang hendak diteliti serta membaca buku-buku atau segala referensi yang terkait dalam masalah yang diangkat, yakni masalah motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. kedua, melakukan studi pendahuluan yang dilakukan dengan meninjau lokasi penelitian atau biasa disebut pra penelitian.

Untuk lebih jelas maka desain penelitian dapat digambarkan sebagai berikut:



Gambar 3.1 : Skema Desain Penelitian

Ket :

X : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

3. Definisi Operasional dan Pengukuran variabel

a. Definisi Operasional

Definisi operasional merupakan petunjuk tentang bagaimana variabel diukur. Adapun variabel dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel, yakni variabel bebas yaitu variabel yang mempengaruhi dan satu variabel terikat yang dipengaruhi.

- 1) Variabel Bebas (X) motivasi kerja, yaitu Motivasi merupakan elemen terpenting dalam meningkatkan kualitas

sumber daya manusia (SDM). Dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan paling dasar yang lebih berhubungan pada kebutuhan fisik, seperti kebutuhan makanan, minuman, tempat berteduh, seks, tidur, dan oksigen. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan yang memiliki potensi besar untuk menuju ke tingkat kebutuhan berikutnya. Misalnya, ketika manusia merasa lapar, maka akan mengabaikan atau menekan dulu kebutuhan lain. Manusia akan memuaskan rasa lapar tersebut dengan mencari makanan dan minuman.
- b) Kebutuhan rasa aman, seperti rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, dan kebebasan dari berbagai ancaman, teroris, penyakit, takut, cemas, atau bencana alam. Apabila kebutuhan fisiologi perlu dipenuhi secara

total, sedangkan kebutuhan akan rasa aman tidak bisa terpenuhi secara total. Menurut Maslow, orang-orang yang tidak merasa aman mempunyai tingkal laku yang berbeda.

- c) Kebutuhan ini berhubungan dengan kebutuhan sosial. Manajer perlu mendorong tim untuk mengatur kegiatan sosial. Dari kegiatan sosial tersebut akan menciptakan persahabatan dan keluarga. Dengan begitu kebutuhan akan kasih sayang dapat terpenuhi.
- d) Menurut Maslow, kebutuhan akan penghargaan juga terbagi atas dua tingkatan, yaitu tingkatan yang rendah dan tinggi. Tingkatan rendah yaitu kebutuhan untuk menghormati orang lain, kebutuhan status, ketenaran, reputasi, perhatian, apresiasi, martabat, dan dominasi. Kebutuhan yang tinggi ialah kebutuhan harga diri seperti perasaan, keyakinan, kompetensi,

prestasi, penguasaan, kemandirian, dan kebebasan. Maslow berpendapat, apabila kebutuhan harga diri sudah teratasi, maka manusia siap memenuhi kebutuhan pada tingkat yang lebih tinggi lagi.

- e) Menurut Maslow, kebutuhan ini ialah kebutuhan yang dimiliki manusia untuk melibatkan diri sendiri untuk menjadi apa yang sesuai keinginannya berdasarkan kemampuan diri. Manusia akan memenuhi hasratnya sesuai dengan kemamuan yang dimiliki pada dirinya.

2) Variabel Terikat (Y) Kinerja karyawan, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan etika. Dengan indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas, Tingkat dimana hasil

aktivitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- b) Kuantitas, Jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.

- c) Ketepatan waktu, Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan

waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

d) Efektifitas, Tingkat penggunaan sumber daya manusia organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

e) Kemandirian, Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan bimbingan dari pengawas atau meminta turut campurnya pengawas untuk menghindari hasil yang

merugikan. Tetap tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih. Kinerja karyawan dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

b. Pengukuran Variabel

Untuk mengukur variabel penelitian ini digunakan instrumen kuisioner atau angket dengan mengajukan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada responden penelitian ini.

Jenis data yang dikumpulkan adalah data ordinal yaitu pada setiap pertanyaan memuat alternatif jawaban yang mengandung perbedaan antara jawaban yang satu dengan jawaban yang lain.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Agar hasil penelitian lebih bisa dipercaya, seorang peneliti harus

melakukan sensus. Dalam penelitian ini populasi yaitu keseluruhan karyawan Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo yang berjumlah 132 karyawan.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul mewakili. Teknik yang digunakan dalam penarikan sampel yaitu Teknik Solvin. Dimana teknik ini adalah teknik untuk menghitung jumlah sampel minimal.

Ditentukan dengan rumus:

$$n = \frac{n}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{132}{1 + 132(0,1)^2}$$

$$n = \frac{132}{1 + 132(0,01)}$$

$$n = 56,89$$

$$n = 57$$

Dimana :

n : Sampel

N : Populasi

e : Tingkat Kesalahan 10%

Maka dapat disimpulkan sampel dari penelitian ini sebanyak 56,89 responden atau dibulatkan menjadi 57.

5. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat dua hal utama yang mempengaruhi kualitas data hasil penelitian, yaitu kualitas *instrumen* penelitian dan kualitas pengumpulan data. Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai sumber, dan berbagai cara, maka tehnik pengumpulan data dapat dilakukan melalui:

a. Kuesioner (angket)

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

b. Observasi

Observasi merupakan aktivitas terhadap suatu proses atau objek yang dimaksud merasakan dan kemudian

memahami pengetahuan dari sebuah fenomena berdasarkan pengetahuan dan gagasan yang sudah diketahui sebelumnya. Teknik pengumpulan data observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang di amati tidak terlalu besar.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang tertulis atau tercetak yang dapat dipakai sebagai bukti atau keterangan barang cetakan atau naskah, atau dengan pengumpulan, pengolahan dan penyimpanan informasi dalam bidang pengetahuan, seperti struktur organisasi dan uraian tugas.

6. Teknik Analisis Data

Untuk membuktikan kebenaran hipotesis yang telah dikemukakan maka metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

a. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif yaitu merupakan cara merumuskan dan menafsirkan data yang ada sehingga memberikan gambaran yang jelas mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo. Dalam penelitian ini penulis menggunakan rumus skala likert, dimana dengan skala likert maka variabel akan diukur menjadi indikator”.

- 1) Dihitung total skor setiap variabel/sub variabel = jumlah skor dari seluruh skor indikator variabel untuk semua responden.
- 2) Dihitung skor setiap variabel/sub variabel = rata-rata dari total skor.
- 3) Untuk mendeskripsikan jawaban responden juga digunakan statistik deskriptif seperti distribusi frekuensi dan ditampilkan dalam bentuk tabel.

Selanjutnya untuk menetapkan peringkat dalam setiap variabel penelitian dapat dilihat dari perbandingan antara skor aktual dengan skor ideal. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh

pendapat responden. Skor aktual : Jawaban seluruh responden (XX) orang atas 10 kuesioner yang diajukan.

a. Skor ideal: Bobot tertinggi $Y = a + bX$

dikalikan jumlah sampel yakni 5 x

XX = XXX.

b. % skor aktual : Skor aktual dibagi skor ideal dikali 100%.

$$\% \text{skor}(\%) = \frac{n}{N} \times 100 \%$$

Untuk menjawab deskripsi tentang masing-masing variabel digunakan rentang kriteria penilaian. Skor aktual diperoleh melalui hasil perhitungan seluruh pendapat melalui klasifikasi bobot yang diberikan (1,2,3,4 dan 5). Sedangkan skor ideal diperoleh melalui perolehan prediksi nilai tertinggi pada kuesioner dikalikan dengan jumlah sampel.

2. Analisis Statistik

a. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yaitu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) yang dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun rumus regresi

linear sederhana menurut Syofian Siregar (2012:284) sebagai berikut :

Dimana :

X = Variabel independen (motivasi)

Y = Variabel dependen (kinerja karyawan)

a = Konstanta

b = Koefisien regresi yang berhubungan dengan variabel X

Untuk menghitung nilai konstanta maka akan digunakan rumus sebagai berikut nilai:

$$a = \frac{\sum Y - b \sum X}{n} \quad b = \frac{n \sum XY - \sum X \sum Y}{n \sum X^2 - (\sum X)^2}$$

Dimana :

n = Jumlah data

b. Koefisien Korelasi

Untuk dapat menghitung koefisien korelasi personnya digunakan formulasi sebagai berikut:

$$r = \frac{n \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{n \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengetahui seberapa terkaitnya dan keterkaitannya disebut dengan nilai signifikan seperti yang kemudian dapat dilihat pada tabel 6.

R = Koefisien korelasi

n = Jumlah sampel penelitian

X dan Y = Nilai dalam variabel X dan Y

X^2 dan Y^2 = Nilai perkalian dalam variabel X dan Y

XY = Perkalian dari skor dalam variabel X dan Y

c. Koefisien Determinasi

Setelah diketahui korelasinya, kemudian koefisien determinasi adalah untuk mengetahui seberapa besar sumbangan seberapa besar sumbangan (kontribusi) yang diberikan variabel X terhadap perubahan variabel Y serta digunakan untuk mengetahui seberapa kuat pengaruh kedua variable dengan formulasi sebagai berikut :

$$d = r^2 \times 100\%$$

r^2 = Kuadrat koefisien korelasi

d. Uji t

Kemudian untuk menguji hipotesis bahwa terdapat pengaruh signifikan antara motivasi terhadap kinerja karyawan Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo, dilakukan perbandingan antara t-hitung dengan t-tabel dengan taraf kesalahan 0,05 (5%). Jadi untuk koefisien korelasi (r), diuji dengan menggunakan uji statistik sebagai berikut :

$$t = \frac{r \sqrt{n-2}}{\sqrt{1-(r)^2}}$$

Keterangan :

t = Distribusi nilai

r = Koefisien korelasi

Berikut adalah uji dan kriteria hipotesis sebagai berikut :

1) Uji Hipotesis

a) Apabila $H_0 : r \leq 0$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

b) Apabila $H_a : r > 0$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

2) Kriteria Hipotesis sebagai berikut:

a) Apabila t-hitung < t-tabel, maka H_0 diterima dan menolak H_a . Artinya tidak terdapat pengaruh antara motivasi dengan kinerja karyawan Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo, sebaliknya.

IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

1. Karakteristik Responden

Karyawan pada Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo keseluruhan berjumlah 132 karyawan, dengan berbagai rentang usia, masa kerja, jenis kelamin dan pendidikan yang beragam. Dalam penelitian ini jumlah

sampel yang mewakili keseluruhan karyawan adalah sebanyak 57 sampel yang merupakan karyawan tetap Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo.

a) Karakteristik berdasarkan jenis kelamin

Pada bagian ini akan mengukur karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin. penelitian ini jumlah responden laki-laki sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase sebesar 75,43 persen dan responden perempuan sebanyak 14 orang dengan tingkat persentase 25,56 persen. Dalam hal ini responden yang paling dominan adalah laki-laki yaitu sebanyak 43 orang dengan tingkat persentase 75,43 persen. Hal ini sangat sesuai dengan kondisi ruang lingkup pekerjaan dan beban kerja yang ada pada Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo. Sebagaimana menurut Yulianti (2000:24), bahwa di dalam sistem pelapisan atas dasar seksualisasi ini, golongan pria memiliki hak istimewa dibandingkan golongan wanita.

b) Karakteristik berdasarkan tingkat usia

Pada bagian ini akan mengukur karakteristik responden berdasarkan tingkat usia.

persentase jumlah usia responden terbanyak rata-rata responden 21-29 tahun adalah sebanyak 29 orang dengan persentase 50,87, Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berada pada umur yang dikategorikan umur produktif.

persentase jumlah usia responden terbanyak rata-rata responden 21-29 tahun adalah sebanyak 29 orang dengan persentase 50,87, Kondisi ini menunjukkan bahwa sebagian besar dari responden berada pada umur yang dikategorikan umur produktif.

hasil penelitian yang dilakukan terhadap 57 responden mengenai pendidikan, penelitian ini responden yang memiliki tingkat pendidikan SLTA/ SMK/ Sederajat adalah yang paling dominan dalam perusahaan, yaitu sebanyak 33 orang dengan tingkat persentase 57,89 persen. Menurut Ramlan Surbakti (1992 : 196) pengetahuan karyawan terhadap proses partisipasi akan menemukan corak

dan arah suatu keputusan yang akan diambil.

c) Karakteristik berdasarkan masa kerja

Pada bagian ini akan mengukur karakteristik responden berdasarkan masa kerja.

hasil penelitian yang dilakukan terhadap sebanyak 57 responden mengenai masa kerja, menyatakan pada umumnya responden dengan masa kerja 2-7 tahun sebanyak 28 orang dengan tingkat persentase 49,12 persen yang paling tinggi. Hal ini menggambarkan bahwa karyawan mampu bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Kemudian sejalan dengan hasil penelitian Mc Daniel et al dalam Robins (1996) mengatakan bahwa tidak bisa dipastikan orang yang telah lama bekerja pada suatu pekerjaan akan lebih produktif di banding dengan karyawan yang masa kerjanya lebih sedikit (masih dalam jangka waktu yang pendek).

2. Analisis tanggapan responden untuk variabel motivasi kerja (X)

Motivasi kerja yang ada pada Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo saat ini diketahui sedikit banyak mempengaruhi kinerja karyawan secara langsung dan berperan penting

dalam melancarkan tugas pokok dan fungsi karyawan disetiap bagian. Dalam penelitian ini analisis dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden atas motivasi kerja yang dihubungkan terhadap kinerja karyawan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo.

Dalam penelitian ini juga data yang diperoleh untuk mengetahui tanggapan responden adalah dari kuesioner yakni berupa daftar pertanyaan yang terkait dengan variabel motivasi kerja yang merupakan variabel bebas yang mempengaruhi variabel kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Dimana setiap responden memiliki total skor masing-masing pada setiap pertanyaan pada variabel yang dimaksud, dari hasil jawaban responden terhadap tiap pertanyaan tersebut menggambarkan motivasi kerja yang ada saat ini dalam perusahaan.

3. Analisis tanggapan responden untuk variabel kinerja karyawan (X)

Dalam analisis ini dimaksudkan untuk mengetahui seberapa besar tanggapan responden terhadap kinerja karyawan dalam perusahaan. Maka data yang diperoleh dari kuesioner yakni daftar pertanyaan yang berkaitan dengan kinerja karyawan. Dimana setiap responden memiliki total skor masing-masing pada setiap pertanyaan pada variabel yang dimaksud, dari hasil jawaban responden terhadap tiap pertanyaan tersebut menggambarkan kinerja karyawan yang ada saat ini dalam perusahaan.

4. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana yaitu metode perhitungan untuk mengetahui pengaruh antara variabel independen (X) yang dalam penelitian ini adalah motivasi kerja dan variabel dependen (Y) dalam penelitian ini adalah kinerja karyawan. Adapun rumus regresi linear sederhana menurut Syofian Siregar (2012:284) sebagai berikut :

$$Y = a + bX$$

Berdasarkan nilai signifikansi pada tabel 4.7 diperoleh nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa

variabel motivasi kerja (X) berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

5. Uji hipotesis

Uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh variabel bebas yaitu motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. melalui Uji t dapat juga diketahui mengenai informasi tentang seberapa besarnya pengaruh variabel bebas terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan menggunakan sampel sebanyak 57 karyawan dengan $df = n - 2$ atau $df = 57 - 2 = 55$.

Diketahui nilai t_{hitung} sebesar 6,359 $> t_{tabel}$ 2,004, sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja (X) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

6. Analisis Korelasi

Klasifikasi koefisien korelasi yang digunakan dimana nilai korelasi dapat dikelompokkan sebagai berikut : 0,41 s/d 0,70 korelasi keeratan kuat, 0,71 s/d 0,90 sangat kuat, 0,91 s/d 1,00 sangat kuat sekali dan jika 1 berarti sempurna.

Dalam ringkasan hasil yang ditunjukkan pada tabel diatas, nilai Koefisien Korelasi (R) adalah 0,651 atau 0,65 artinya terdapat hubungan positif dan kuat antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

7. Koefisien Determinasi (R^2)

Pada tabel 4.8 juga menunjukkan, bahwa nilai Koefisien Determinasi (R Square) yang digunakan untuk menghitung pengaruh indevidenden (X terhadap variabel dependen Y sebesar) 0,424 atau 42,4 persen. Hal ini berarti bahwa 42,4 persen kinerja dipengaruhi oleh motivasi kerja sementara 57,6 persen dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

B. Pembahasan

Pada bagian ini akan dikemukakan pembahasan yang berfokus pada hasil pengujian hipotesis, yang akan memberikan jawaban atas perumusan masalah penelitian. Pembahasan setiap hasil pengujian hipotesis dijabarkan sebagai berikut:

1. Motivasi kerja di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo

Hasil penelitian Motivasi kerja di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo adalah Sangat Baik dilihat dari tanggapan responden menyatakan bahwa motivasi kerja adalah Sangat Baik. Hal ini berarti bahwa karyawan Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo merasakan suatu kondisi yang lebih baik dan karyawan tersebut menyadari bagian dari sistem

dalam pelaksanaan organisasi.

2. Kinerja karyawan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo

Hasil penelitian kinerja karyawan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo adalah Sangat Baik dilihat dari tanggapan responden menyatakan bahwa kinerja kerja adalah sangat baik. Hal ini berarti bahwa karyawan Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo mampu menghasilkan pekerjaan dengan memenuhi persyaratan kerja dalam organisasi.

3. Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo dalam melakukan

evaluasi kinerja memiliki aturan dalam pengevaluasian kinerja mulai dari pimpinan hingga karyawan yang diatur dalam pedoman pokok pelaksanaan Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo yang telah disepakati sesuai visi, misi, dan nilai-nilai yang ada di perusahaan. Sasaran usaha dan strategi Toyota memiliki sistem penghargaan dan sanksi (*reward and punishment system*) dan bagi karyawan kontrak biasanya

evaluasi kerja dilakukan ketika masa kontrak akan habis untuk mengevaluasi apakah karyawan tersebut kontraknya dapat diperpanjang atau tidak.

Ada beberapa terget Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo pada tahun 2019 ini yang menjadi dasar dalam peningkatan kinerja karyawan yakni peningkatan laba perusahaan sebesar 20 persen pada tahun ini (2019). Dimana dalam target yang harus dicapai perusahaan per harinya minimal mendapatkan 50 customer booking, kemudian dengan terus menerus memberikan bonus untuk perbaikan kendaraan serta memberikan diskon untuk Sparepart bagi customer yang ingin mengganti alat-alat kendaraannya. Hal ini merupakan beberapa contoh dimana perusahaan tidak bisa lepas dari peningkatan kinerja karyawan untuk mencapai target perusahaan dan dimana peningkatan pemberian motivasi merupakan salah satu cara untuk menaikkan kinerja karyawan guna untuk mencapai bahkan melewati target yang telah ditentukan oleh perusahaan.

Hal tersebut dikuatkan juga dengan Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland. Mangkunegara (2005:68) Teori Motivasi McClelland mengemukakan teori yaitu Me. Clelland, *Achoevement Motivation Theory* atau Teori ini berpendapat bahwa karyawan mempunyai cadangan energi potensial. Bagaimana energi dilepaskan dan digunakan tergantung pada kekuatan dorongan motivasi seseorang dan situasi serta peluang yang tersedia. Energi akan dimanfaatkan oleh karyawan karena dorongan oleh (1) kekuatan motif dan

kekuatan dasar yang terlibat, (2) harapan keberhasilannya, dan (3) nilai insentif yang terlekat pada tujuan. Hal-hal yang memotivasi seseorang adalah :

1. Kebutuhan akan prestasi, merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat bekerja seseorang. Karena itu, kebutuhan akan prestasi akan mendorong seseorang untuk mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan serta energi yang dimilikinya demi mencapai prestasi kerja yang maksimal.
2. Kebutuhan akan afiliasi, menjadi daya penggerak yang akan memotivasi semangat bekerja seseorang. Oleh karena itu, kebutuhan akan afiliasi ini dapat merangsang gairah bekerja karyawan karena setiap orang menginginkan hal-hal : kebutuhan akan perasaan oleh oarang lain di lingkungan ia tinggal dan bekerja, kebutuhan akan perasaan dihormati, karena setiap manusia merasa dirinya penting, kebutuhan akan perasaan maju dan tidak gagal, dan kebutuhan akan perasaan ikut serta. Seseorang karena

kebutuhan akan afiliasi akan memotivasi dan mengembangkan dirinya serta memanfaatkan semua energinya untuk menyelesaikan tugas-tugasnya.

3. Kebutuhan akan kekuasaan, merupakan daya penggerak yang memotivasi semangat kerja karyawan. kebutuhan akan kekuasaan akan merangsang dan memotivasi gairah kerja karyawan serta mengarahkan semua kemampuannya demi mencapai kekuasaan atau kedudukan yang terbaik.

Temuan hasil penelitian yang dilakukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif antara pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. hal ini didukung oleh beberapa ahli, diantaranya sebagai berikut:

McGregor mengemukakan dua model yang menjelaskan motivasi karyawan yang bekerja yaitu X dan teori Y.

Teori X menganggap bahwa:

- a) Karyawan tidak suka bekerja dan cenderung untuk menghindari kerja.
- b) Karyawan harus diawasi dengan ketat dan diancam agar mau bekerja dengan baik.
- c) Prosedur dan disiplin yang keras

lebih diutamakan dalam bekerja.

- d) Uang bukan satu-satunya faktor yang memotivasi kerja.
- e) Karyawan tidak perlu diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri mereka.

Teori Y menganggap bahwa:

- a) Karyawan senang bekerja, sehingga pengawasan dan hukuman tidak diperlukan oleh karyawan.
- b) Karyawan akan memiliki komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi jika merasa memuaskan.
- c) Manusia cenderung ingin belajar.
- d) Kreatifitas dan imajinasi digunakan untuk memecahkan masalah.

Mc.Clelland dalam Mangkunegara (2005:69) menyatakan bahwa “*human performance*” merupakan determinan dari *ability and motivation*. Apabila karyawan bekerja dengan rasa aman karena pimpinan memberikan kepercayaan, hasil kerja dihargai oleh orang lain, adanya orientasi tugas, dan pemanfaatan waktu maka karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik.

Adapun hasil penelitian terdahulu yang mendukung hasil penelitian peneliti, yang dilakukan oleh Sandy Wulandari (2013) Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Ahmad Dahlan Jakarta, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja karyawan di Departemen Customer Care Pada PT. Toyota Astra Financial Service*. Dari hasil penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja kerja karyawan yang ada di perusahaan.

Selain dari hal itu yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa perusahaan berusaha meningkatkan kinerja karyawan diantaranya dengan pemberian bonus dan fasilitas-fasilitas yang diusahakan membuat karyawan termotivasi dan semangat dalam pencapaian target perusahaan.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Hasil nilai motivasi kerja di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo mencapai persentase sebesar 81,47 persen. Sehingga jika dikaitkan dengan skor yang telah ditentukan sebelumnya dengan interval 81-100 maka dapat dikatakan bahwa motivasi kerja di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo termasuk dalam kategori sangat baik.
2. Hasil nilai kinerja karyawan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo mencapai persentase sebesar 85,5 persen. Sehingga jika dikaitkan dengan skor yang telah ditentukan sebelumnya dengan interval 81-100 maka dapat dikatakan bahwa kinerja karyawan di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo termasuk dalam kategori sangat baik.
3. Dari hasil pengolahan data mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo. Hasil analisis uji-t diperoleh t hitung sebesar 6,359 sedangkan t table sebesar 2,004 dengan tingkat signifikan 0,05 yang telah ditetapkan. Perbandingan ini menunjukkan bahwa H_0 diterima dan H_1 ini berarti hipotesis awal yang diajukan terbukti.

b. Saran

Berdasarkan kesimpulan dari penelitian ini, maka dapat diberikan saran bagi Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo, yakni sebagai berikut :

1. Perusahaan harus lebih memperhatikan fasilitas yang diberikan perusahaan kepada karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam bekerja menjadi lebih baik.
2. Perusahaan harus lebih memperhatikan pemberian bonus yang diberikan kepada karyawan.
3. Para karyawan hendaknya lebih memperhatikan penggunaan biaya yang digunakannya dalam menyelesaikan pekerjaan dan tugas-tugasnya.
4. Karena penelitian ini terbatas hanya di Toyota Service PT. Hadji Kalla Cabang Urip Sumohardjo, untuk peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan judul sama namun pada objek berbeda.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Achmad, Tubagus. 2014. Manajemen Personalia. Bandung: PT. Radika Aditama
- Bintaro, Daryanto. 2017. Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Gava Media
- Cardoso, Faustino. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: C.V ANDI OFFSET
- Faisal, Mohammad. 2015. Memahami Evaluasi Kinerja Karyawan. Jakarta: Mitra Wacana Media
- Hasibuan, Malayu. 2006. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Bumi Aksara
- Juliansyah, Noor. 2010. Metodologi Penelitian. Jakarta: PRENADIA MEDIA GROUP
- Mangkunegara, A.A.A. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung, PT. Refika Aditama.

- Siregar, Syofian. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif. Jakarta: KENCANA
- Surbakti, Ramlan, 1992, Memahami Ilmu Politik, Gramedia Widya Sarana, Jakarta.
- Sutrisno, Edy. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenadia Group
- Sugiyono. 2007. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D. Bandung: Alfabeta.
- Suyadi dan Dewi. 2017. 2017. Kinerja dan Motivasi Karyawan. Yogyakarta: BPFE anggota IKAPI
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen. Bandung: ALFABETA, CV
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Winardi. 2015. Manajemen Perilaku Organisasi. Jakarta: PRENADAMEDIA GROUP
- Yulianti Praptini, 2000. Pengaruh Sumber-Sumber Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Edukatif Tetap pada Fakultas Ilmu Sosial Airlangga di Surabaya. Surabaya: Program Pascasarjana Ilmu Manajemen Universitas Airlangga.
- Stephen P. Robbins, 1996. Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi dan Aplikasi. Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka. Edisi Keenam. Penerbit PT. Bhuna Ilmu Populer, Jakarta.
- Johannes, Bryan, Journal "Acta Diurna", Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK. Vol. III. No. 4 Tahun 2014
- Murti dan Srimulyani, Jurnal Riset dan Manajemen Akuntansi, Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Vol. 1. No. 1 Februari 2013
- Nurhikma, Jurnal Humanika, Aspek Psikologis Tokoh Utama dalam Novel Sepatu dahlan Karya Khrisna Pabichara. No. 15. Vol. 3, Desember 2015
- Salbiah dan Budi, Jurnal Balance, Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pendidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya. Vol. XIV . No. 2, Juli 2017